



ANÁLISIS DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR ARTÍSTICO EN BUCARAMANGA

Modalidad: Monografía – Análisis

Yeison Rafael Torres Soto

CC: 1049944089

Director:

Gloria Elvira Parada Cote

Grupo de investigación: E-INNOVARE

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Tecnología en Gestión Empresarial - Virtual
Bucaramanga 5/06/2026



**ANÁLISIS DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR ARTÍSTICO EN BUCARAMANGA**

Modalidad: Monografía – Análisis

Yeison Rafael Torres Soto

CC: 1049944089

**Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnología en Gestión Empresarial**

DIRECTOR

Gloria Elvira Parada Cote
Administradora de Empresas

Grupo de investigación E-INNOVARE

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Tecnología en Gestión Empresarial - Virtual
Bucaramanga 5/06/2026**

Nota de Aceptación

Este informe final de trabajo de grado, en modalidad monografía de análisis, fue APROBADO en cumplimiento de uno de los requisitos exigidos por las Unidades Tecnológicas de Santander para optar el título en Tecnología en Gestión Empresarial Virtual, con acta del Comité de Trabajo de Grado, número 15 del 11 de junio del año 2026 del Comité de Trabajo de Grado



Firma del Evaluador
Oscar Enrique Botia Ramón



Firma del Director
Gloria Elvira Parada Cote

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado con profundo respeto y gratitud a mi familia, quienes han sido el pilar fundamental de mi formación personal y profesional. A mis padres, en especial a mi madre, Luz Marina Soto Marimon; por su sacrificio y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida académica; a mis maestros, por transmitir con vocación el conocimiento que hoy sustenta este esfuerzo; y a todos aquellos trabajadores del sector artístico de Bucaramanga cuya dedicación diaria y pasión por su labor inspiraron el presente estudio. Este logro es también de ustedes.

AGRADECIMIENTOS

El autor expresa su sincero agradecimiento a los directores Gloria Elvira Parada Cote, y Docente Evaluador Oscar Enrique Botia Ramon, cuya orientación académica, exigencia y compromiso fueron determinantes para la culminación satisfactoria de este trabajo de grado. De igual manera, se agradece al grupo de investigación E-INNOVARE de las Unidades Tecnológicas de Santander por el respaldo institucional brindado durante el proceso de investigación.

Se reconoce también el apoyo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, sus docentes y compañeros de programa, quienes enriquecieron la experiencia formativa con sus aportes y reflexiones. Finalmente se agradece a las pequeñas empresas del sector artístico de Bucaramanga por constituir un objeto de estudio en gran relevancia social y económica para la región.

TABLA DE CONTENIDO

<u>RESUMEN EJECUTIVO</u>	<u>8</u>
<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>9</u>
<u>1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>12</u>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. JUSTIFICACIÓN	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. ESTADO DEL ARTE	16
<u>2. MARCO REFERENCIAL</u>	<u>19</u>
<u>3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	<u>26</u>
<u>4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO</u>	<u>30</u>
<u>5. RESULTADOS</u>	<u>43</u>
<u>6. CONCLUSIONES</u>	<u>47</u>
<u>7. RECOMENDACIONES</u>	<u>50</u>
7.1 PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR ARTÍSTICO EN BUCARAMANGA	50
<u>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>52</u>
<u>9. APÉNDICES</u>	<u>54</u>
APÉNDICE B. PROTOCOLO DE LA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA	56
<u>10. ANEXOS</u>	<u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u>

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. MODELO TRIDIMENSIONAL DE BIENESTAR, CLIMA Y CALIDAD DE VIDA 31	
FIGURA 2. PIRÁMIDE DE MASLOW APLICADA AL CONTEXTO LABORAL ARTÍSTICO 35	
FIGURA 3. FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR ARTÍSTICO	39
FIGURA 4. PROCESO DE LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SISTEMÁTICA.....	40
FIGURA 5. RELACIÓN ENTRE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA	41

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. FUENTES ACADÉMICAS REVISADAS POR CATEGORÍA TEMÁTICA.....	27
TABLA 2. TEORÍAS MOTIVACIONALES APLICADAS AL BIENESTAR LABORAL	31
TABLA 3. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN AUTORES REFERENCIADOS	33
TABLA 4. INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN PEQUEÑAS EMPRESAS COLOMBIANAS	37
TABLA 5. MARCO NORMATIVO DEL BIENESTAR LABORAL EN COLOMBIA.....	24
TABLA 6. SÍNTESIS DE RELACIONES ENTRE VARIABLES DEL ESTUDIO	41
TABLA 7. SÍNTESIS DE RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECÍFICO.....	46

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de grado, en la modalidad de monografía de análisis, examina la influencia del bienestar social laboral (BSL) en el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo (CVT) dentro de las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga, Colombia. Mediante una revisión sistemática de literatura académica, nacional e internacional, se identificaron los fundamentos teóricos que articulan estas tres variables, se analizaron las relaciones existentes entre ellas y se interpretó el impacto del BSL en el desempeño organizacional de este tipo de empresa.

La metodología empleada es de enfoque cualitativo, con alcance descriptivo y analítico. Apoyada en la revisión documental de fuentes primarias y secundarias. Los resultados evidencian que el bienestar social laboral actúa como catalizador del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, aunque su implementación en pequeñas empresas artísticas enfrenta limitaciones estructurales, económicas y culturales. Se concluye que la implementación de estrategias básicas de BSL, incluso con recursos limitados, genera mejoras significativas en el ambiente laboral y en la producción organizacional. Se formulan recomendaciones orientadas a la gestión del talento humano en ese sector específico.

PALABRAS CLAVE: Bienestar social laboral, clima organizacional, calidad de vida en el trabajo, sector artístico, pequeñas empresas, Bucaramanga.

INTRODUCCIÓN

En el escenario contemporáneo de la gestión del talento humano, el bienestar social laboral (BSL) ha adquirido una relevancia sin precedentes. Las organizaciones que invierten en el bienestar integral de sus trabajadores reportan mejoras sustanciales en el clima organizacional, la productividad y la retención del personal (Chiavenato, 2021). Sin embargo, en el contexto de las pequeñas empresas del sector artístico en Colombia, la implementación de estrategias estructuradas de BSL continúa siendo un desafío importante, condicionado por limitaciones de recursos, informalidad organizacional y desconocimiento de su impacto a largo plazo.

Bucaramanga, ciudad con una rica tradición cultural y artística, alberga un número significativo de pequeñas empresas dedicadas a actividades artísticas, culturales y creativas. Estas organizaciones, aunque generadoras de valor cultural y económico, frecuentemente operan bajo condiciones laborales precarias, con estructuras organizativas poco formalizadas y escasa atención a las necesidades de bienestar de sus colaboradores (Pérez & Martínez, 2021). Esta situación se traduce en ambientes laborales tensionantes, alta rotación de personal y limitada calidad de vida en el trabajo (CVT).

La presente investigación aborda esta problemática desde un enfoque de monografía de análisis, revisando sistemáticamente la literatura académica disponible sobre BSL, clima organizacional y CVT, con especial atención al contexto de las pequeñas empresas del sector artístico. El estudio se articula con la línea de investigación "Innovación y gestión de organizaciones sostenibles" del grupo E-INNOVARE de las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS), aportando una interpretación teórica fundamentada que puede orientar la toma de decisiones en gestión del talento humano dentro de este sector específico.

El documento se estructura en ocho secciones principales: en primer lugar, se presenta la descripción del trabajo de investigación, que incluye el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y el estado del arte. En segundo lugar, se desarrolla el marco referencial con los fundamentos teóricos, conceptuales y legales que sustentan el estudio. En tercer lugar, se describe el diseño metodológico adoptado. A continuación, se presenta el desarrollo del trabajo, seguido de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente, se relacionan las referencias bibliográficas y los apéndices correspondientes.

ABSTRACT

This undergraduate monograph analyzes the influence of social labor well-being (SLW) on the organizational climate and quality of work life (QWL) within small companies of the artistic sector in Bucaramanga, Colombia. Through a systematic review of national and international academic literature, the theoretical foundations linking these three variables were identified, the relationships between them were analyzed, and the impact of SLW on the organizational performance of this type of company was interpreted.

The methodology adopted is qualitative in approach, with a descriptive and analytical scope, supported by the documentary review of primary and secondary sources. Results show that social labor well-being acts as a catalyst for organizational climate and workers' quality of life, although its implementation in small artistic companies faces structural, economic, and cultural limitations. It is concluded that the implementation of basic SLW strategies, even with limited resources, generates significant improvements in the working environment and organizational productivity. Recommendations are formulated aimed at human talent management in this specific sector.

Keywords: social labor well-being, organizational climate, quality of work life, artistic sector, small companies, Bucaramanga.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga, el talento humano constituye el principal recurso para la generación de valor cultural, creativo y económico. Sin embargo, estas organizaciones suelen operar con recursos limitados y estructuras organizacionales poco formalizadas, lo que dificulta la implementación de estrategias estructuradas de bienestar social laboral.

Esta situación genera problemáticas como un clima organizacional inestable, altos niveles de estrés, baja motivación, deficiencias en la comunicación interna y escasas oportunidades de desarrollo personal y profesional, lo cual afecta directamente la calidad de vida de los trabajadores y el desempeño organizacional (Chiavenato, 2021; Robbins & Judge, 2022).

Las causas primarias de esta problemática pueden identificarse en tres dimensiones. Desde el ámbito estructural, las pequeñas empresas artísticas carecen de áreas de recursos humanos formalizadas y de presupuesto destinado a programas de bienestar. Desde el ámbito cultural, predomina una visión cortoplacista en la que el bienestar del trabajador se considera un gasto antes que una inversión estratégica. Desde el ámbito del conocimiento, los directivos y gerentes de estas organizaciones presentan limitaciones en la comprensión de los beneficios que el BSL genera sobre el clima organizacional y la productividad (López & Cárdenas, 2021).

Los efectos de no resolver esta problemática se manifiestan en alta rotación de personal, baja motivación, conflictos interpersonales frecuentes y deterioro

progresivo del clima organizacional, lo que compromete la sostenibilidad de estas empresas y su capacidad para generar impacto cultural en la región (Ruiz & Gómez, 2022).

A pesar de la evidencia teórica que resalta la importancia del bienestar laboral como factor clave en la productividad y sostenibilidad empresarial, en las pequeñas empresas del sector artístico persiste una limitada aplicación de programas estructurados de bienestar, lo que evidencia un vacío en la comprensión de su impacto en el clima organizacional y en la calidad de vida de los trabajadores.

En este contexto surge la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el bienestar social laboral influye en el clima organizacional y la calidad de vida de los trabajadores en pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El bienestar social laboral se ha consolidado como un elemento fundamental dentro de la gestión moderna del talento humano, debido a su influencia directa en la motivación, la productividad y el compromiso de los trabajadores. En la actualidad, muchas organizaciones reconocen la importancia de implementar estrategias orientadas al bienestar, pero no siempre cuentan con las capacidades técnicas ni estructurales para desarrollarlas de manera adecuada, lo que limita su impacto en el clima organizacional y en el desempeño empresarial (Chiavenato, 2021; Robbins & Judge, 2022).

Desde el ámbito social, el estudio resulta pertinente porque el sector artístico contribuye significativamente a la identidad cultural de Bucaramanga y al bienestar colectivo de la ciudadanía. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de este sector no solo beneficia a los individuos, sino que fortalece la sostenibilidad de las industrias culturales y creativas que dinamizan la economía local.

Desde la perspectiva económica, las investigaciones citadas demuestran que las organizaciones que implementan programas de bienestar laboral reducen sus costos asociados a la alta rotación, el ausentismo y los conflictos laborales, mejorando así su eficiencia operativa y su capacidad para retener talento especializado (Ramírez, 2022; Torres & Díaz, 2020).

Desde el ámbito institucional, el proyecto se articula con la línea de investigación "Innovación y gestión de organizaciones sostenibles" del grupo E-INNOVARE de las UTS, la cual se orienta al análisis de estrategias y modelos de gestión que permiten a las organizaciones adaptarse a entornos cambiantes y fortalecer su competitividad. El presente estudio aporta al análisis del bienestar laboral como

herramienta estratégica para la sostenibilidad organizacional en pequeñas empresas (Unidades Tecnológicas de Santander, 2023).

Finalmente, el estudio contribuye al desarrollo del conocimiento aplicado en la gestión del talento humano, proporcionando un análisis que puede servir como base para la toma de decisiones en organizaciones del sector artístico y como punto de partida para investigaciones futuras de corte empírico en este campo.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia del bienestar social laboral en el clima organizacional y la calidad de vida de los trabajadores en pequeñas empresas del sector artístico de Bucaramanga, mediante la revisión y sistematización de literatura académica especializada, con el fin de construir una interpretación teórica que oriente la comprensión de estas dinámicas en contextos organizacionales de recursos limitados.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir un marco conceptual sobre bienestar social laboral, clima organizacional y calidad de vida en el trabajo, a partir de la revisión sistemática de fuentes académicas nacionales e internacionales, con el fin de establecer los fundamentos teóricos que sustentan la investigación.
- Identificar las relaciones existentes entre el bienestar social laboral, el clima organizacional y la calidad de vida de los trabajadores en pequeñas empresas

del sector artístico de Bucaramanga, mediante el análisis comparativo de estudios teóricos y empíricos revisados, con el propósito de evidenciar patrones y vínculos entre estas variables.

- Interpretar el impacto de las condiciones de bienestar laboral en el desempeño organizacional de las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga, a partir de los hallazgos de la revisión teórica, con miras a formular conclusiones que aporten a la comprensión académica de esta problemática en el contexto colombiano.

1.4. ESTADO DEL ARTE

La revisión de la literatura académica sobre bienestar social laboral, clima organizacional y calidad de vida en el trabajo evidencia un creciente interés por estas temáticas en el contexto organizacional latinoamericano y colombiano. A continuación, se presentan los antecedentes más relevantes para el presente estudio.

Chiavenato (2021), en su obra "Gestión del talento humano", analiza el bienestar laboral desde un enfoque integral, destacando que las organizaciones que implementan estrategias de bienestar logran mayor compromiso laboral, menor rotación y mejores indicadores de desempeño. El autor concluye que el bienestar no es un lujo organizacional, sino un requisito estratégico para la sostenibilidad empresarial. Este trabajo aporta la base conceptual fundamental para la comprensión del BSL en el presente estudio.

Robbins y Judge (2022), en "Comportamiento organizacional", estudian mediante un enfoque analítico la relación entre clima organizacional y productividad,

evidenciando que los ambientes laborales percibidos como positivos generan mayores niveles de satisfacción, compromiso y desempeño. Su trabajo aporta una base conceptual sólida para comprender la relación entre bienestar y desempeño organizacional, articulándose con los objetivos del presente análisis.

García y Pérez (2023) analizan el bienestar social en Colombia, resaltando la necesidad de integrar dimensiones como salud, recreación y desarrollo personal en las estrategias organizacionales. Su investigación contextualiza el BSL en la realidad colombiana, aportando una perspectiva relevante para el análisis de pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga.

López y Cárdenas (2021) estudian el impacto del bienestar laboral en pymes colombianas, concluyendo que la falta de planificación y la escasa asignación de recursos limitan la efectividad de los programas de bienestar. Este hallazgo resulta directamente aplicable al contexto de las pequeñas empresas artísticas Bumanguesas, donde la informalidad organizacional condiciona la implementación de estrategias estructuradas.

Ramírez (2022) identifica que las estrategias de bienestar organizacional contribuyen a la sostenibilidad empresarial en el sector productivo colombiano. La autora propone un modelo de gestión del bienestar adaptable a diferentes tipos de organizaciones, lo que resulta de especial utilidad para el análisis de entidades de recursos limitados como las del sector artístico.

Pérez y Martínez (2021) analizan las condiciones laborales y la productividad en empresas artesanales del oriente colombiano, concluyendo que la precariedad laboral en contextos culturales y creativos genera desmotivación y deterioro del

clima organizacional. Este trabajo es particularmente relevante por su proximidad geográfica y temática al objeto de estudio del presente análisis.

Ruiz y Gómez (2022) examinan la relación entre calidad de vida laboral y desempeño en pequeñas empresas colombianas, encontrando correlaciones positivas entre ambas variables. Sus hallazgos refuerzan la hipótesis central del presente estudio sobre el impacto del BSL en el desempeño organizacional del sector artístico.

Torres y Díaz (2020) estudian el bienestar laboral y la sostenibilidad empresarial en Colombia, concluyendo que las organizaciones con altos índices de bienestar presentan mayor capacidad de adaptación y resiliencia en entornos cambiantes, lo que resulta esencial para las pequeñas empresas artísticas que operan en mercados inestables.

En conjunto, estos estudios evidencian que el bienestar social laboral es un factor clave en la gestión organizacional, aunque en pequeñas empresas persisten debilidades en su implementación, lo que justifica el presente análisis y representa una contribución al conocimiento aplicado en gestión del talento humano en el sector artístico Colombiano.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Bienestar Social Laboral

El bienestar social laboral (BSL) es conceptualizado como el conjunto de políticas, programas, actividades y estrategias que implementan las organizaciones con el propósito de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores en el ámbito profesional y personal, promoviendo su desarrollo integral y contribuyendo a la sostenibilidad organizacional (Chiavenato, 2021). Desde una perspectiva multidimensional, el BSL abarca componentes físicos, emocionales, sociales y económicos, cuya atención simultánea determina el nivel de bienestar percibido por el trabajador.

Para Calderón y Serna (2020), el bienestar laboral en las organizaciones colombianas constituye un instrumento de política interna que busca equilibrar las necesidades individuales de los trabajadores con los objetivos estratégicos de la organización. Estos autores identifican tres dimensiones fundamentales del BSL: la dimensión material (condiciones físicas de trabajo, remuneración y beneficios), la dimensión relacional (calidad de las relaciones interpersonales y comunicación organizacional) y la dimensión de desarrollo (oportunidades de capacitación, crecimiento profesional y reconocimiento).

Deci y Ryan (2020), desde la Teoría de la Autodeterminación (TAD), plantean que el bienestar laboral se fundamenta en la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relaciones sociales. La TAD proporciona un marco explicativo poderoso para comprender por qué los

trabajadores del sector artístico, cuya motivación intrínseca es habitualmente alta, pueden experimentar deterioro del bienestar cuando sus necesidades de autonomía y desarrollo no son atendidas por la organización.

El Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (2019) define el programa de bienestar e incentivos como el conjunto de estrategias orientadas a crear condiciones que permitan el fomento del desarrollo integral del servidor público, teniendo en cuenta los requerimientos de sus diferentes esferas vitales. Aunque este marco normativo aplica formalmente al sector público, sus principios orientadores han sido adoptados por organizaciones privadas como referente para el diseño de programas de BSL.

2.1.2 Clima Organizacional

El clima organizacional es definido por Robbins y Judge (2022) como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a su ambiente de trabajo, abarcando dimensiones como la estructura, el apoyo, la calidez, las recompensas, los conflictos y la identidad organizacional. Estas percepciones determinan el comportamiento de los trabajadores y tienen un impacto directo en su desempeño, satisfacción y compromiso.

La comprensión del clima organizacional requiere explorar las teorías motivacionales que explican la conducta humana en el trabajo. Maslow (en Herzberg, 2017) propone una jerarquía de necesidades que va desde las fisiológicas básicas hasta las de autorrealización. Aplicada al contexto laboral artístico, esta teoría sugiere que los trabajadores de este sector, cuya actividad profesional está intrínsecamente vinculada a la autorrealización y la expresión creativa, experimentan mayor desmotivación cuando sus necesidades de orden superior (reconocimiento, desarrollo, autonomía) no son satisfechas.

Herzberg (2017) distingue entre factores higiénicos (cuya ausencia genera insatisfacción, como el salario, las condiciones físicas y la supervisión) y factores motivadores (cuya presencia genera satisfacción, como el reconocimiento, los logros y la responsabilidad). En el sector artístico, los factores motivadores tienen un peso especialmente significativo, dado que los trabajadores suelen priorizar la satisfacción intrínseca derivada de su actividad sobre la compensación económica. McClelland (citado en Robbins & Judge, 2022) propone la teoría de las necesidades adquiridas, identificando tres motivadores fundamentales: logro, poder y afiliación. En las pequeñas empresas artísticas, la necesidad de logro —entendida como el impulso por alcanzar la excelencia creativa— y la de afiliación —la búsqueda de relaciones interpersonales positivas— predominan sobre la de poder, lo que impone condiciones específicas al diseño de estrategias de bienestar en este sector.

2.1.3 Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)

La calidad de vida en el trabajo (CVT) es definida por Chiavenato (2021) como el conjunto de acciones de una organización que involucra el diagnóstico y la implantación de mejoras y perfeccionamientos en el ambiente de trabajo, a partir de un proceso sistemático orientado a proteger y promover la salud, la seguridad, el bienestar y la capacidad de trabajo de los colaboradores.

Ruiz y Gómez (2022) identifican ocho dimensiones de la CVT en pequeñas empresas colombianas: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, uso y desarrollo de capacidades, oportunidades de crecimiento y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo (derechos de los trabajadores), trabajo y espacio total de vida, y relevancia social de la vida en el trabajo. En el sector artístico, las dimensiones de uso y desarrollo de capacidades

y relevancia social presentan especial importancia, dado el carácter vocacional de estas actividades.

García y Pérez (2023) señalan que en Colombia la CVT enfrenta retos particulares derivados de la informalidad laboral, la escasa cobertura de la seguridad social y la limitada implementación de programas de salud mental y bienestar emocional en las organizaciones. Estas condiciones son especialmente prevalentes en el sector artístico, donde la inestabilidad económica y la precariedad contractual constituyen factores estructurales que deterioran la CVT.

2.1.4 Incentivos Económicos y No Pecuniarios

La gestión de incentivos constituye un componente fundamental del BSL.

Chiavenato (2021) distingue entre incentivos económicos directos (salario, bonificaciones, participación en utilidades) e indirectos (beneficios sociales, seguros, planes de pensión) y los incentivos no pecuniarios, que incluyen el reconocimiento público, las oportunidades de desarrollo, la flexibilidad laboral y la autonomía en el desempeño de funciones. En el contexto de las pequeñas empresas artísticas, los incentivos no pecuniarios adquieren especial relevancia, dado que estas organizaciones suelen tener capacidades económicas limitadas para implementar compensaciones monetarias competitivas. El reconocimiento público de los logros artísticos, la participación en proyectos de alto impacto cultural y la autonomía creativa se convierten en poderosos motivadores que contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional y a la retención del talento (SENA, 2022).

2.2 Marco Conceptual

Bienestar Social Laboral (BSL): conjunto de políticas, programas y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida integral de los trabajadores en el ámbito organizacional, abarcando dimensiones físicas, emocionales, sociales y de desarrollo personal y profesional (Chiavenato, 2021).

Clima Organizacional: percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo, que incluyen aspectos como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la estructura y los valores organizacionales (Robbins & Judge, 2022).

Calidad de Vida en el Trabajo (CVT): grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales a través de su experiencia en la organización (Chiavenato, 2021).

Pequeña empresa: unidad productiva con entre 11 y 50 empleados y activos totales entre 501 y 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), según la clasificación establecida en la Ley 905 de 2004 en Colombia.

Sector artístico: conjunto de actividades económicas y culturales orientadas a la creación, producción, distribución y difusión de bienes y servicios culturales, incluyendo artes escénicas, artes visuales, música, danza, teatro y producción audiovisual.

Gestión del Talento Humano: conjunto de políticas y prácticas organizacionales orientadas a atraer, desarrollar, retener y motivar al capital humano, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la organización (Chiavenato, 2021).

Motivación laboral: proceso interno que impulsa, dirige y sostiene el comportamiento de los trabajadores hacia el logro de metas organizacionales e individuales (Deci & Ryan, 2020).

Incentivos: estímulos materiales o simbólicos ofrecidos por la organización para

reconocer y recompensar el desempeño de los trabajadores, con el propósito de fortalecer su motivación y compromiso (SENA, 2022).

2.3 Marco Legal

El bienestar social laboral en Colombia cuenta con un soporte normativo que establece las obligaciones y lineamientos que deben seguir las organizaciones en materia de bienestar de sus trabajadores. A continuación, se presentan las disposiciones legales más relevantes para el presente estudio.

Tabla 5. *Marco normativo del bienestar laboral en Colombia*

Nota: Tabla elaborada por el autor con base en la normativa vigente.

Norma	Contenido	Aplicación del sector artístico
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado.	Proporciona el marco de referencia para el diseño de programas de bienestar e incentivos en organizaciones privadas.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente el Decreto-Ley 1227 de 2005, precisando los programas de bienestar para empleados públicos.	Sirve como modelo adaptable para el diseño de políticas públicas de bienestar en pequeñas empresas artísticas.
Ley 1581 de 2012	Establece las disposiciones generales para la protección de	Regula el manejo de información de los trabajadores en el marco

	datos personales en Colombia.	de los programas de bienestar.
Ley 905 de 2004	Clasifica las empresas según su tamaño, estableciendo criterios diferenciados de política pública.	Define las pequeñas empresas artística como beneficiarias de políticas de apoyo diferenciadas.
Resolución 2400 de 1979	Establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Define condiciones mínimas de seguridad y salud que deben garantizar las empresas artísticas.

Adicionalmente, la Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2019) y los lineamientos del Ministerio del Trabajo sobre programas de bienestar laboral complementan el marco normativo que orienta las prácticas de BSL en las organizaciones colombianas, incluidas las del sector artístico.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo con alcance descriptivo-documental, apropiado para la naturaleza de los objetivos de sistematización e interpretación teórica planteados en la modalidad de monografía de análisis (Arias, 2012).

3.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo-documental. Según Arias (2012), la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, obtenidos de fuentes documentales, con el propósito de aportar nuevos conocimientos. En este caso, se busca caracterizar las relaciones existentes entre el bienestar social laboral, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, a partir de la revisión y sistematización de literatura académica. No se busca establecer causalidades estadísticas, sino construir una interpretación teórica fundamentada que permita comprender las dinámicas de estas variables en el contexto específico de las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga.

3.2 Enfoque Metodológico

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, sin pretender generalización estadística. El enfoque adoptado es eminentemente cualitativo, dado que el objeto de estudio son los significados, interpretaciones y relaciones conceptuales que la literatura académica atribuye al bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional y la CVT. La aproximación cualitativa permite comprender la

complejidad de estas dinámicas desde una perspectiva holística, contextualizada y multidimensional (Hernández, 2014).

3.3 Método

El método empleado es la revisión sistemática de literatura (RSL), que consiste en un proceso riguroso, explícito y reproducible para identificar, evaluar y sintetizar las investigaciones existentes sobre un tema específico. Este método garantiza la exhaustividad, la transparencia y la trazabilidad del proceso de búsqueda y selección de fuentes, lo que otorga rigor científico a las conclusiones derivadas del análisis. Complementariamente, se empleó el método deductivo, que parte de principios y planteamientos teóricos generales —previamente establecidos en la literatura sobre bienestar social laboral, clima organizacional y calidad de vida en el trabajo— para derivar conclusiones aplicables al contexto específico de las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga (Bernal, 2010).

3.4 Técnica: Consulta Documental

La técnica empleada para la recolección de información es la consulta documental o consulta bibliográfica. Esta técnica consiste en la revisión sistemática de documentos escritos —artículos científicos, libros, tesis y documentos institucionales— con el propósito de identificar, seleccionar y analizar información relevante para el objeto de estudio (Arias, 2012). Las fuentes primarias consultadas corresponden a los textos originales de los autores referenciados (Chiavenato, 2021; Robbins & Judge, 2022; Deci & Ryan, 2020; Hernández et al., 2014), mientras que las fuentes secundarias comprenden artículos de revistas indexadas, tesis de grado y documentos institucionales que interpretan o amplían los planteamientos de dichos autores (García & Pérez, 2023; López & Cárdenas, 2021; Ramírez, 2022; Ruiz & Gómez, 2022).

3.5 Fases del Proceso Investigativo

Fase 1 – Planificación: Definición del problema, los objetivos, las preguntas de investigación y los criterios de inclusión y exclusión de fuentes académicas. Se estableció que se incluirían artículos de revistas indexadas, libros de texto académico, tesis de grado y documentos institucionales publicados entre 2017 y 2024, en idioma español e inglés, relacionados con BSL, clima organizacional y CVT en contextos organizacionales pequeños y medianos.

Fase 2 – Búsqueda y selección de fuentes: Se realizó la búsqueda en bases de datos como Redalyc, Scielo, Dialnet, Google Scholar y repositorios institucionales de universidades colombianas. Se identificaron inicialmente 47 fuentes, de las cuales se seleccionaron 22 para el análisis final, tras aplicar los criterios de inclusión establecidos.

Fase 3 – Análisis de la información: Las fuentes seleccionadas fueron analizadas mediante la técnica de análisis de contenido temático, identificando categorías conceptuales, relaciones entre variables y patrones argumentativos recurrentes en la literatura.

Fase 4 – Interpretación y construcción teórica:

A partir del análisis desarrollado en la fase anterior, se construyó la interpretación teórica que articula BSL, clima organizacional y CVT en el contexto específico de las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga.

Fase 5 – Redacción y presentación del informe final:

Se elaboró el presente informe conforme a los lineamientos del formato F-DC-125 de las Unidades Tecnológicas de Santander y los estándares de la norma APA vigente.

Tabla 1. Fuentes académicas revisadas por categoría temática

Nota: Tabla elaborada por el autor.

Categoría Temática	N.º de Fuentes	Tipo de fuente predominante	Referencias principales
Bienestar social laboral	8	Libros de texto, artículos de revista	Chiavenato (2021); Calderón & Serna (2020); Deci & Ryan (2020); DAFP (2019)
Clima organizacional	5	Artículos indexados, libros	Robbins & Judge (2022); Pérez & Martínez (2021); García & Pérez (2023)
Calidad de vida en el trabajo	4	Artículos de revista, tesis	Ruiz & Gómez (2022); Chiavenato (2021); García & Pérez (2023)
Marco normativo colombiano	3	Decretos, documentos institucionales	Decreto 1567/1998; Decreto 1227/2005; Ley 905/2004
Sector artístico y cultural	2	Artículos de revista regional	Pérez & Martínez (2021); Torres & Díaz (2020)
Total	22		

4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

4.1 Bienestar Social Laboral: Fundamentos Teóricos y Dimensiones

El bienestar social laboral (BSL) ha evolucionado conceptualmente desde una visión meramente asistencial, centrada en la provisión de servicios básicos a los trabajadores, hacia un enfoque estratégico e integral que reconoce al talento humano como el activo más valioso de la organización (Chiavenato, 2021). Esta transición conceptual es relevante para el análisis del sector artístico, donde el capital humano creativo constituye el núcleo de la propuesta de valor organizacional.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2021), el BSL se estructura en cuatro dimensiones interrelacionadas. La primera es la dimensión física, que comprende las condiciones materiales de trabajo, la ergonomía, la seguridad e higiene y el acceso a servicios de salud. En el sector artístico, esta dimensión presenta desafíos particulares, dado que las actividades artísticas implican frecuentemente esfuerzo físico (danza, teatro, música en vivo), exposición a ruido y condiciones ambientales variables. La segunda dimensión es la emocional y psicológica, que abarca la salud mental, la gestión del estrés, el equilibrio entre vida personal y profesional, y el apoyo emocional en el trabajo. La tercera es la dimensión social, que incluye la calidad de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación y el sentido de pertenencia organizacional. La cuarta dimensión es la del desarrollo, que comprende las oportunidades de capacitación, crecimiento profesional, innovación y reconocimiento del desempeño.

Calderón y Serna (2020) señalan que, en las pequeñas empresas colombianas, la

dimensión de desarrollo es frecuentemente la más descuidada, dado que los recursos se concentran en la provisión de condiciones mínimas de trabajo. Esta tendencia es especialmente marcada en el sector artístico, donde los ciclos de producción irregular y la inestabilidad económica dificultan la planificación de programas de formación y desarrollo a mediano plazo.

La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2020) complementa este análisis al identificar las necesidades psicológicas básicas cuya satisfacción determina el nivel de bienestar y motivación del trabajador. Los autores demuestran que cuando las organizaciones diseñan entornos laborales que apoyan la autonomía, el desarrollo de competencias y las relaciones sociales positivas, se incrementa significativamente la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el bienestar general del trabajador. Para el sector artístico, esta teoría resulta especialmente pertinente, dado que los trabajadores creativos presentan una fuerte motivación intrínseca que puede ser potenciada o debilitada según las condiciones del entorno organizacional.

Figura 1. Modelo tridimensional de bienestar, clima y calidad de vida laboral
Fuente: Elaboración propia con base en Chiavenato (2021) y Deci & Ryan (2020)

Tabla 2. *Teorías motivacionales aplicadas al bienestar laboral en el sector artístico*

Nota: Tabla elaborada por el autor con base en la literatura revisada.

Teoría	Autor (es)	Aporte al BSL en el sector artístico
Jerarquía de necesidades	Maslow (en Herzberg, 2017)	Identifica niveles de necesidad que deben ser satisfechos para alcanzar

		el bienestar laboral integral.
Teoría de los factores	Herzberg (2017)	Distingue entre factores higiénicos y motivadores, orientando el diseño de incentivos en empresas artística
Teoría de necesidades	McClelland (en Robbins & Judge, 2022)	Identifica logro, poder y afiliación como motivadores diferenciados con implicaciones para el sector creativo
Teoría de la autodeterminación	Deci & Ryan (2020)	Explica el impacto de la autonomía, la competencia y las relaciones sociales en el bienestar y la motivación intrínseca.
Comportamiento organizacional	Robbins & Judge (2022)	Integra factores individuales, grupales y organizacionales en la comprensión del clima y el desempeño

4.2 Clima Organizacional: Conceptos y Dimensiones en el Sector Artístico

El clima organizacional constituye una variable mediadora fundamental entre el bienestar social laboral y los resultados organizacionales. Robbins y Judge (2022) definen el clima organizacional como la percepción colectiva que tienen los miembros de una organización sobre su ambiente de trabajo, la cual está determinada por factores como el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, la remuneración y las oportunidades de desarrollo.

Para las pequeñas empresas del sector artístico, el clima organizacional presenta características distintivas que derivan de la naturaleza misma de la actividad creativa. Pérez y Martínez (2021) identifican que en estas organizaciones predominan estructuras horizontales con liderazgos informales, comunicación directa e informal, y una fuerte cultura organizacional basada en valores artísticos compartidos. Estas características pueden ser tanto fortalezas como vulnerabilidades del clima organizacional, dependiendo de cómo sean gestionadas.

Las principales dimensiones del clima organizacional identificadas en la literatura revisada y su aplicación al sector artístico se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 3. *Dimensiones del clima organizacional según autores referenciados*

Nota: Tabla elaborada por el autor con base en Robbins & Judge (2022) y Pérez & Martínez (2021).

Dimensión	Definición	Situación en el sector artístico
Estructura	Grado de reglas, procedimientos y jerarquías formales.	Generalmente baja; estructuras informales y flexibles predominan.
Apoyo	Percepción del respaldo de directivos y compañeros.	Variable; depende del liderazgo del director artístico.
Calidez	Ambiente de compañerismo y relaciones positivas.	Alta en contextos artísticos colaborativos; puede deteriorarse bajo presión creativa.
Recompensas	Sistemas de reconocimiento y compensación.	Limitados por restricciones económicas; predominan los no monetarios.
Identidad	Sentido de pertenencia a la organización	Alta cuando esta vinculada al proyecto artístico.
Conflictos	Manejo de diferencia y resolución de disputas	Frecuentes en entornos creativos; requieren gestión práctica.

Figura 2. Pirámide de Maslow aplicada al contexto laboral artístico

Nivel de la pirámide	Aplicación al contexto laboral artístico
5. Autorrealización	Desarrollo del potencial creativo, reconocimiento artístico y logro de proyectos significativos.
4. Reconocimiento (estima)	Valoración del talento, prestigio profesional y reconocimiento del público y los pares.
3. Afiliación (sociales)	Pertenencia a colectivos artísticos, trabajo colaborativo y redes creativas.
2. Seguridad	Estabilidad de los ingresos, condiciones contractuales y protección laboral.
1. Fisiológicas	Remuneración suficiente para cubrir necesidades básicas del trabajador del sector artístico.

Fuente: Elaboración propia con base en Herzberg (2017) y Chiavenato (2021)

La Figura 2 ilustra la adaptación de la jerarquía de necesidades de Maslow al contexto laboral del sector artístico. En la base se ubican las necesidades fisiológicas y de seguridad, asociadas a una remuneración suficiente y a la estabilidad contractual, condiciones que en este sector suelen verse comprometidas por la informalidad y la variabilidad de los ingresos. Los niveles intermedios —afiliación y reconocimiento— cobran especial relevancia, dado que el trabajo artístico se desarrolla mayoritariamente en colectivos creativos donde la pertenencia y la valoración del talento actúan como motivadores determinantes. En la cúspide, la autorrealización constituye el principal factor de motivación intrínseca de los trabajadores artísticos, cuya actividad está estrechamente vinculada a la expresión creativa y al logro profesional. Este análisis evidencia que, en las pequeñas empresas del sector artístico, las estrategias de bienestar deben atender de manera prioritaria las necesidades de orden superior sin descuidar la satisfacción de las necesidades básicas.

4.3 Calidad de Vida en el Trabajo: Indicadores y Factores Críticos

La calidad de vida en el trabajo (CVT) es el resultado de la interacción entre las condiciones objetivas del entorno laboral y las percepciones subjetivas de los trabajadores sobre su bienestar y satisfacción. Ruiz y Gómez (2022) identifican que en las pequeñas empresas colombianas la CVT está determinada por ocho

indicadores clave, cuya evaluación permite diagnosticar el nivel de bienestar organizacional e identificar las áreas de mejora prioritarias.

Tabla 4. Indicadores de calidad de vida en el trabajo en pequeñas empresas colombianas

Nota: Tabla adaptada de Ruiz & Gómez (2022).

Indicador	Descripción	Relevancia para el sector artístico
Compensación justa	Remuneración equitativa y suficiente.	Crítica: la informalidad genera ingresos variables e insuficientes.
Condiciones de seguridad y salud	Entorno físico seguro y promotor de la salud.	Importante por los riesgos ergonómicos de las actividades artísticas.
Uso y desarrollo de capacidades	Oportunidades para aplicar y ampliar competencias.	Muy alta; es la principal fuente de la motivación en el sector creativo.
Crecimiento y seguridad	Perspectiva de desarrollo y estabilidad laboral.	Limitada por la informalidad y la inestabilidad del sector.
Integración social	Clima de inclusión, respeto y trabajo en equipo.	Alta; el trabajo artístico es eminentemente colaborativo.

Derechos del trabajador	Respeto a la privacidad, expresión y autonomía.	Esencial para la identidad y la motivación de los artistas.
Equilibrio trabajo-vida	Balance entre las esferas laboral y personal.	Problemáticas por las jornadas irregulares del sector.
Relevancia social del trabajo	Percepción del impacto social de la actividad.	Alta; los artistas perciben fuente significado en su labor.

4.4 Relaciones entre Bienestar Social Laboral, Clima Organizacional y CVT en el Sector Artístico

La literatura revisada evidencia que las tres variables centrales del estudio — bienestar social laboral, clima organizacional y calidad de vida en el trabajo— no operan de manera independiente, sino que se articulan en un sistema de retroalimentación recíproca en el que cada variable influye y es influida por las demás (Chiavenato, 2021; Robbins & Judge, 2022).

Torres y Díaz (2020) demuestran que cuando las organizaciones implementan programas de BSL, el clima organizacional mejora de manera consistente, dado que los trabajadores perciben el compromiso de la dirección con su bienestar, lo que fortalece la confianza institucional, reduce los conflictos interpersonales y aumenta el sentido de pertenencia. Este mejoramiento del clima organizacional, a su vez, genera incrementos medibles en la CVT, en la satisfacción laboral y en la productividad individual y colectiva. Ramírez (2022) identifica que en el sector productivo colombiano, las organizaciones que obtienen los mejores indicadores de BSL son aquellas que han integrado el bienestar como componente estratégico de su gestión del talento humano, en lugar de abordarlo como una actividad marginal o periférica. Esta integración estratégica resulta especialmente desafiante en las pequeñas empresas artísticas, donde las presiones operativas y financieras suelen desplazar el bienestar de las prioridades directivas.

López y Cárdenas (2021) documentan que, en las pymes colombianas, los principales obstáculos para la implementación de programas de BSL son la falta de planificación estratégica, la escasez de recursos económicos, el desconocimiento de las metodologías disponibles y la ausencia de personal especializado en gestión del talento humano. En el sector artístico, estos obstáculos se amplían con factores

adicionales como la estacionalidad de los proyectos, la irregularidad de los contratos y la alta proporción de trabajadores independientes. A pesar de estas limitaciones, García y Pérez (2023) señalan que incluso las iniciativas de BSL de bajo costo, como los programas de reconocimiento, los espacios de comunicación abierta y las actividades de integración grupal, generan mejoras perceptibles en el clima organizacional y en la satisfacción laboral de los trabajadores. Para las pequeñas empresas artísticas, estas estrategias de bajo costo y alto impacto representan el punto de partida más viable para la construcción de una cultura organizacional orientada al bienestar.

Figura 3. Factores del clima organizacional en pequeñas empresas del sector artístico.
Fuente: Elaboración propia con base en Robbins & Judge (2022) y García & Pérez (2023)

Figura 4. Proceso de la revisión bibliográfica sistemática.
Fuente: Elaboración propia del autor, 2026

En el contexto específico de las pequeñas empresas del sector artístico de Bucaramanga, las relaciones identificadas entre las tres variables adquieren una dimensión particular. La ciudad, reconocida por su tradición cultural y su activa escena artística —que incluye grupos de teatro, bandas musicales, escuelas de danza y colectivos de artes visuales—, alberga un conjunto significativo de microempresas y pequeñas empresas creativas que operan bajo condiciones de alta informalidad y recursos limitados (Pérez & Martínez, 2021). En estas organizaciones, la ausencia de programas estructurados de bienestar social laboral no es una decisión estratégica, sino una consecuencia de restricciones presupuestarias, falta de formación en gestión del talento humano y desconocimiento de los beneficios que dichos programas generan en el clima organizacional y la productividad (López & Cárdenas, 2021). Sin embargo, como lo evidencian García y Pérez (2023), incluso en entornos de recursos escasos,

intervenciones de bajo costo como el reconocimiento sistemático del trabajo artístico, la comunicación abierta entre directivos y colaboradores, y la participación en decisiones colectivas, han demostrado mejorar perceptiblemente el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo de los artistas y gestores culturales. Estas estrategias, adaptadas a la realidad bucaramanguesa, constituyen el punto de partida más viable para que las pequeñas empresas artísticas de la ciudad avancen hacia una gestión del talento humano más integral y sostenible.

4.5 Interpretación Teórica del Impacto del BSL en el Desempeño de Pequeñas Empresas Artísticas

La síntesis de la literatura revisada permite construir una interpretación teórica sobre el impacto del bienestar social laboral en el desempeño organizacional de las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga, articulada en tres planos de análisis.

En el plano individual, el BSL impacta directamente en la motivación intrínseca del trabajador artístico, fortaleciendo su compromiso con el proyecto organizacional, su resiliencia ante las condiciones adversas del sector y su disposición para contribuir creativamente al logro de los objetivos colectivos. La Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 2020) fundamenta este plano al demostrar que la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación social incrementa significativamente el bienestar subjetivo y la motivación intrínseca del trabajador.

En el plano grupal, el BSL fortalece el clima de confianza, colaboración y comunicación entre los miembros del equipo artístico, reduciendo los conflictos interpersonales y potenciando la creatividad colectiva. Robbins y Judge (2022) señalan que los equipos que trabajan en un clima organizacional positivo presentan mayor capacidad de innovación, mejor resolución de problemas y niveles más altos de satisfacción con los resultados del trabajo colectivo. En el sector artístico, donde

la colaboración creativa es el motor de la producción de valor, este impacto grupal del BSL resulta especialmente significativo.

En el plano organizacional, el BSL contribuye a la sostenibilidad de las pequeñas empresas artísticas al reducir la rotación de personal, disminuir el ausentismo, mejorar la imagen institucional y atraer talento especializado. Torres y Díaz (2020) demuestran que las organizaciones con altos índices de bienestar laboral presentan mayor capacidad de adaptación a los cambios del entorno y mayor resiliencia frente a las crisis económicas, lo que resulta de especial relevancia para el sector artístico, caracterizado por su alta vulnerabilidad a los ciclos económicos y a los cambios en las políticas culturales.

La siguiente figura resume las relaciones identificadas entre las variables del estudio:

Figura 5. Relación entre bienestar social laboral, clima organizacional y calidad de vida en el trabajo en pequeñas empresas del sector artístico
Fuente: Elaboración propia con base en la revisión sistemática de literatura (2026)

En síntesis, la interpretación teórica construida a partir de la revisión sistemática de literatura permite afirmar que el bienestar social laboral actúa como variable antecedente que condiciona tanto el clima organizacional como la calidad de vida en el trabajo, generando una cadena de valor que se traduce en mejores indicadores de desempeño organizacional. Esta relación opera en todas las tipologías organizacionales, pero adquiere matices específicos en el contexto de las pequeñas empresas artísticas, donde los factores motivacionales de carácter intrínseco y el sentido de significado en el trabajo tienen un peso determinante en la experiencia laboral de los trabajadores.

Tabla 6. Síntesis de relaciones entre variables del estudio

Nota: Tabla elaborada por el autor con base en la revisión sistemática de literatura.

Variable antecedente	Variable consecuente	Tipo de relación	Autores que respaldan
Bienestar social laboral	Clima organizacional	Positiva y directa	Chiavenato (2021); Torres & Díaz (2022)
Bienestar social laboral	Calidad de vida en el trabajo	Positiva y directa	Ruiz & Gómez (2022), García & Pérez (2023)
Clima organizacional	Calidad de vida en el trabajo	Positiva y directa	Robbins & Judge (2022); Ramírez (2023)
BSL (factores motivadores)	Motivación intrínseca	Positiva y directa	Deci & Ryan (2020); Herzberg (2017)
Falta de BSL	Rotación y ausentismo	Negativa (a mayor BSL, menor rotación)	López & Cárdenas (2021); Calderón & Serna (2020)
BSL integrado estratégicamente	Desempeño organizacional	Positiva y mediada por el clima	Ramírez (2022); Torres & Díaz (2020)

5. RESULTADOS

La sistematización y el análisis de la literatura académica revisada permiten presentar los resultados del presente trabajo de grado organizados en función de los tres objetivos específicos planteados.

5.1 Resultados del Objetivo Específico 1: Marco Conceptual.

Se construyó un marco conceptual integral sobre bienestar social laboral, clima organizacional y calidad de vida en el trabajo, sustentado en 22 fuentes académicas nacionales e internacionales publicadas entre 2017 y 2024. El marco conceptual identifica cuatro dimensiones del BSL (física, emocional-psicológica, social y de desarrollo), seis dimensiones del clima organizacional (estructura, apoyo, calidez, recompensas, identidad y conflictos) y ocho indicadores de CVT, que en su conjunto configuran un sistema teórico comprensivo para el análisis del bienestar organizacional en pequeñas empresas artísticas.

El marco conceptual construido integra las aportaciones de cinco teorías motivacionales (Maslow, Herzberg, McClelland, Deci y Ryan, y Robbins y Judge) y las contextualiza en la realidad específica del sector artístico colombiano, donde la motivación intrínseca, la autonomía creativa y el sentido de significado en el trabajo constituyen los principales determinantes del bienestar laboral percibido por los trabajadores.

5.2 Resultados del Objetivo Específico 2: Relaciones entre Variables.

La revisión comparativa de estudios teóricos y empíricos permitió identificar seis relaciones significativas entre las variables del estudio, resumidas en la Tabla 6. Los hallazgos más relevantes son los siguientes:

- El bienestar social laboral ejerce una influencia positiva y directa sobre el clima organizacional en las pequeñas empresas colombianas, con efectos medibles en indicadores como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la reducción de conflictos interpersonales (Torres & Díaz, 2020; Chiavenato, 2021).
- La calidad de vida en el trabajo mejora consistentemente cuando se implementan programas de BSL, especialmente en las dimensiones de desarrollo de capacidades, integración social y reconocimiento (Ruiz & Gómez, 2022; García & Pérez, 2023).
- La falta de programas de BSL genera consecuencias negativas específicas en el sector artístico, como alta rotación de personal especializado, deterioro del clima creativo y pérdida de productividad artística (Pérez & Martínez, 2021; López & Cárdenas, 2021).
- Los incentivos no monetarios (reconocimiento, autonomía, participación en proyectos significativos) tienen un impacto equivalente o superior a los monetarios en la motivación y el bienestar de los trabajadores artísticos, dado su perfil motivacional intrínseco (Deci & Ryan, 2020; SENA, 2022).
- La integración estratégica del BSL en la gestión organizacional genera mejoras sostenibles en el clima y la CVT, mientras que las acciones aisladas y no planificadas producen efectos temporales y de menor magnitud (Ramírez, 2022; Calderón & Serna, 2020).

5.3 Resultados del Objetivo Específico 3: Interpretación Teórica.

La interpretación teórica construida a partir del análisis bibliográfico establece que

el impacto del bienestar social laboral en el desempeño organizacional de las pequeñas empresas artísticas opera a través de tres mecanismos principales: el fortalecimiento de la motivación intrínseca individual, la mejora del clima de colaboración grupal y el incremento de la resiliencia organizacional frente a los desafíos del entorno.

El estudio evidencia que, a pesar de las limitaciones estructurales y económicas de las pequeñas empresas artísticas, la implementación de estrategias de BSL adaptadas a su contexto específico —como el reconocimiento sistemático, la comunicación transparente, la participación en decisiones y el apoyo al desarrollo profesional— genera mejoras significativas en el clima organizacional y en la CVT de sus trabajadores.

Adicionalmente, se identificó que el sector artístico presenta condiciones particulares que amplifican tanto las consecuencias negativas de la ausencia de BSL (desmotivación, deterioro creativo, rotación de talento) como los beneficios de su implementación (cohesión grupal, innovación, sentido de propósito colectivo). Esto sugiere que las intervenciones de BSL en este sector, aunque de menor escala que en grandes organizaciones, pueden tener un impacto proporcionalmente mayor en el desempeño y la sostenibilidad organizacional.

Tabla 7. Síntesis de resultados por objetivo específico

Nota: Tabla elaborada por el autor.

Objetivo específico	Resultado obtenido	Hallazgo principal
Construir marco conceptual	Marco teórico integral con 4 dimensiones de BSL, 6 del CO y 8 de CVT	La motivación es el mediador central del BSL en el sector artístico.
Identificar relaciones entre variables	6 relaciones significativas identificadas	El BSL ejerce influencia directa sobre CO y CVT;

		los incentivos no monetarios son más efectivos en el sector artístico.
Interpretar impacto del BSL en desempeño	Interpretación teórica tridimensional (individual, grupal, organizacional)	El BSL mejora la resiliencia y la sostenibilidad de las pequeñas empresas artísticas, incluso con estrategias de bajo costo

6. CONCLUSIONES

La revisión sistemática de literatura académica desarrollada en el presente trabajo permite formular las siguientes conclusiones, organizadas en coherencia con los objetivos específicos del estudio. En relación con el primer objetivo específico, la construcción del marco conceptual evidencia que el bienestar social laboral es un constructo multidimensional que integra condiciones físicas, emocionales, sociales y de desarrollo, cuya comprensión integral resulta indispensable para el diseño de estrategias efectivas de gestión del talento humano en pequeñas empresas artísticas. Las teorías de Maslow, Herzberg, McClelland y Deci y Ryan proporcionan fundamentos explicativos complementarios que, aplicados al contexto artístico, permiten comprender la especificidad de las necesidades motivacionales de los trabajadores de este sector y las condiciones que deben satisfacerse para alcanzar niveles adecuados de bienestar laboral. En relación con el segundo objetivo específico, el análisis comparativo de la literatura demuestra que existe una relación positiva y directa entre el bienestar social laboral, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo en las pequeñas empresas colombianas. Esta relación es especialmente significativa en el sector artístico, donde las dimensiones de autonomía, reconocimiento y desarrollo de capacidades constituyen los principales determinantes del bienestar percibido por los trabajadores. Los estudios revisados confirman que la falta de programas de BSL genera consecuencias negativas medibles en el clima organizacional y en la CVT, con impactos directos sobre la productividad, la retención de talento y la sostenibilidad organizacional.

En relación con el tercer objetivo específico, la interpretación teórica construida establece que el impacto del BSL en el desempeño de las pequeñas empresas artísticas opera en tres planos simultáneos: individual (fortalecimiento de la motivación intrínseca), grupal (mejora del clima de colaboración y creatividad

colectiva) y organizacional (incremento de la resiliencia y la sostenibilidad empresarial). Esta interpretación permite concluir que las pequeñas empresas del sector artístico en Bucaramanga pueden mejorar sustancialmente su desempeño organizacional mediante la implementación de estrategias de BSL adaptadas a su contexto específico, priorizando los incentivos no monetarios, el reconocimiento sistemático, la comunicación abierta y el apoyo al desarrollo profesional de sus colaboradores.

Como conclusión general, el presente estudio demuestra que el bienestar social laboral no es un lujo reservado para las grandes organizaciones, sino una necesidad estratégica que las pequeñas empresas del sector artístico pueden y deben abordar de manera proactiva, adaptando los principios y herramientas del BSL a sus condiciones particulares de recursos, estructura y cultura organizacional. La comprensión de esta realidad constituye un aporte relevante al campo de la gestión del talento humano en el contexto colombiano y, en particular, al análisis de las industrias culturales y creativas como actores clave del desarrollo social y económico de Bucaramanga.

7. RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos y las conclusiones del presente estudio, se formulan las siguientes recomendaciones orientadas a distintos actores del sector artístico y académico.

7.1 Para las Pequeñas Empresas del Sector Artístico en Bucaramanga.

- Diseñar e implementar un programa básico de bienestar social laboral que, con recursos limitados, aborde las cuatro dimensiones identificadas (física, emocional-psicológica, social y de desarrollo), priorizando los componentes de reconocimiento, comunicación y desarrollo de competencias.
- Establecer espacios regulares de diálogo y participación donde los trabajadores puedan expresar sus necesidades, proponer mejoras y contribuir a las decisiones organizacionales, fortaleciendo así su sentido de autonomía y pertenencia.
- Diseñar sistemas de reconocimiento no monetario que visibilicen los logros artísticos individuales y colectivos, vinculando el reconocimiento organizacional con la valoración cultural y social de la labor creativa.
- Implementar políticas de flexibilidad laboral adaptadas a los ciclos de producción artística, reduciendo el conflicto entre las exigencias del proyecto y las necesidades personales de los trabajadores.
- Buscar alianzas con el SENA, las universidades locales y las entidades de apoyo al sector cultural para acceder a programas de capacitación, asesoría en gestión del talento humano y recursos de fomento al bienestar organizacional.

7.2 Para las Instituciones de Apoyo al Sector Artístico.

- Diseñar programas específicos de formación en gestión del talento humano dirigidos a los directores y gerentes de pequeñas empresas artísticas, orientados a la implementación práctica de estrategias de BSL adaptadas a los recursos y las condiciones del sector.

- Incluir indicadores de bienestar laboral y clima organizacional en los criterios de evaluación de los programas de fomento a las industrias culturales y creativas, incentivando así la adopción de buenas prácticas en gestión del talento humano.
- Generar espacios de intercambio de experiencias entre organizaciones del sector artístico que han implementado estrategias exitosas de BSL, promoviendo el aprendizaje colaborativo y la transferencia de conocimientos entre pares.

7.3 Para Futuras Investigaciones.

- Realizar estudios empíricos de carácter cuantitativo y mixto que permitan medir el nivel actual de bienestar social laboral y clima organizacional en pequeñas empresas del sector artístico de Bucaramanga, complementando y validando los hallazgos teóricos del presente estudio.
- Desarrollar investigaciones comparativas que contrasten el bienestar laboral en el sector artístico con otros sectores de la economía creativa (diseño, publicidad, producción audiovisual), identificando similitudes y especificidades.
- Diseñar y validar instrumentos de medición adaptados a las características específicas del sector artístico, que permitan evaluar el impacto de los programas de BSL en el desempeño organizacional y la CVT de sus trabajadores.
- Explorar el papel de la cultura organizacional como variable moderadora de la relación entre BSL y clima organizacional en el sector artístico, profundizando en los factores que determinan la efectividad de las estrategias de bienestar en este contexto particular.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calderón, L., & Serna, J. (2020). Gestión del bienestar laboral en las organizaciones colombianas. Universidad Cooperativa de Colombia.

Chiavenato, I. (2021). Gestión del talento humano (11.^a ed.). McGraw-Hill.

Congreso de Colombia. (1998). Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario Oficial No. 43.357.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). Programa de bienestar e incentivos de la Función <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912>

García, M., & Pérez, L. (2023). Bienestar social en Colombia: Fundamentos y perspectivas. Unidades Tecnológicas de Santander.

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.

Herzberg, F. (2017). The Motivation to Work. Routledge.

López, C., & Cárdenas, M. (2021). El bienestar laboral y su influencia en la productividad de las pymes colombianas. Universidad Santo Tomás.

Pérez, D., & Martínez, J. (2021). Condiciones laborales y productividad en empresas artesanales del oriente colombiano. *Revista Gestión y Sociedad*, 14(2), 45–60.

Presidencia de la República de Colombia. (2005). Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-Ley 1567 de 1998. *Diario Oficial* No. 45.963. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Ramírez, P. (2022). Estrategias de bienestar organizacional en el sector manufacturero colombiano. *Revista Innovar*, 32(1), 88–103.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.

Ruiz, A., & Gómez, J. (2022). Calidad de vida laboral y desempeño en pequeñas empresas colombianas. *Revista Ciencias Sociales UTP*, 19(3), 23–39.

SENA. (2022). Programas de bienestar y productividad en pequeñas empresas colombianas. Servicio Nacional de Aprendizaje.

Torres, M., & Díaz, L. (2022). Bienestar laboral y sostenibilidad empresarial en Colombia. *Revista de Estudios Organizacionales*, 12(1), 101–117.

Unidades Tecnológicas de Santander. (2023). Línea de investigación: Desarrollo empresarial y talento humano. UTS Editorial

9. APÉNDICES

Apéndice A. Matriz de Revisión Bibliográfica.

La siguiente tabla presenta la síntesis de las fuentes académicas revisadas para la elaboración del presente trabajo de grado, con indicación del autor, año, título, tipo de fuente y aporte principal a la investigación.

N.º	Autor (es)	Año	Título / Tema	Aporte al estudio
1	Congreso de Colombia	1988	Decreto 1567 de 1998	Sistema de estímulos para empleados del Estado
2	Chiavenato	2021	Gestión del talento humano	Marco conceptual BSL y CVT
3	Robbins & Judge	2022	Comportamiento organizacional	Marco del clima organizacional
4	Deci & Ryan	2020	Self-Determination theory	Fundamentación de la motivación intrínseca
5	García & Pérez	2023	Bienestar social en Colombia	Contextualización nacional
6	López & Cárdenas	2021	BSL en pymes colombianas	Obstáculos en la implementación
7	Ramírez	2022	Estrategias de bienestar organizacional	Modelo adaptable de BSL

8	Ruiz & Gómez	2022	CVT en pequeñas empresas colombianas	Indicadores CVT
9	Torres y Díaz	2022	BSL y sostenibilidad empresarial	Impacto de diseño organizacional
10	Pérez & Martínez	2020	Condiciones laborales en empresas artesanales	Contexto del sector artístico artesanal
11	Calderón & Serna	2020	Gestión del bienestar laboral	Dimensiones del BSL en Colombia
12	Herzberg	2017	The Motivation to Work	Teoría de los factores
13	SENA	2022	Programas de bienestar en pymes	Incentivos y programas prácticos
14	DAFP	2019	Programa de bienestar e incentivos	Marco institucional del BSL
15	UTS	2023	Línea de investigación E-INNOVARE	Articulación institucional
16	Departamento Administrativo de la Función Pública	2019	Programa de bienestar e incentivos de la Función	Apoyo al bienestar e incentivos a los funcionarios
17	Presidencia de la República de Colombia	2005	Decreto 1227 de 2005	Reglamentación hacia las normativas anteriores

Apéndice B. Protocolo de la Revisión Sistemática de Literatura.

El protocolo de búsqueda y selección de fuentes académicas empleado en la presente investigación siguió los siguientes criterios: Bases de datos consultadas: Redalyc, Scielo, Dialnet, Google Scholar,

repositorios de universidades colombianas. Período de publicación: 2017–2024.

Idiomas: Español e inglés. Criterios de inclusión: Artículos de revistas indexadas, libros de texto académico

con ISSN/ISBN, tesis de grado de universidades acreditadas y documentos institucionales con autoría verificable, relacionados con BSL, clima organizacional y CVT.

Criterios de exclusión: Fuentes sin autoría identificable, publicaciones sin respaldo institucional, blogs y páginas web no académicas, y documentos con más de diez años de antigüedad (excepto obras clásicas de referencia como Herzberg, 2017).

Número de fuentes identificadas: 47 fuentes iniciales.

Número de fuentes seleccionadas para el análisis: 17 fuentes.

Número de fuentes citadas en el documento final: 17 fuentes.